

IWH, Wirtschaft im Wandel, Jg. 17 (11), 2011, S. 395-398

Tagungsbericht: Qualität der Arbeit – Wandel der Erwerbsformen als Problem oder als Chance?

Herbert S. Buscher

Am 20. und 21. Oktober 2011 fand zum achten Mal der gemeinsame Workshop des IWH und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Halle (Saale) statt. Das diesjährige Leitthema befasste sich mit der Qualität der Arbeit im Wandel. Ein Grund für die Wahl des Schwerpunktthemas war, dass sich seit einiger Zeit auf dem Arbeitsmarkt ein Trend zu sinkenden Arbeitslosenzahlen abzeichnet. Dies wird oft als Beleg einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik gewertet. Der Fokus auf rein quantitative Aspekte vernachlässigt allerdings die Qualität von Beschäftigung. In den letzten Jahren ist zugleich die Rede von einem Wandel der Arbeitswelt. Dabei wird (Erwerbs-)Arbeit in der Arbeitsmarktforschung nicht nur unter den Gesichtspunkten Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten betrachtet. Zunehmend rücken auch Aspekte wie die Sinnhaftigkeit von Tätigkeiten, Work-Life-Balance, Selbstverwirklichung, Autonomie und Arbeitszufriedenheit in den Mittelpunkt.

Ansprechpartner: Herbert S. Buscher (Herbert.Buscher@iwh-halle.de)

JEL-Klassifikation: J08, J11, J8, J81

Schlagwörter: Qualität der Arbeit, Teilzeitbeschäftigung, Niedriglohnbereich, Leiharbeit

Der achte IWH/IAB-Workshop präsentierte in drei inhaltlichen Schwerpunkten den aktuellen Stand der Arbeitsmarktforschung zum Thema „Qualität der Arbeit“ und bot zugleich eine lebhaft wahrgenommene Gelegenheit, den weiteren Forschungsbedarf zu diskutieren. Neben dem einleitenden Hauptreferat wurden insgesamt elf Beiträge präsentiert; eine Podiumsdiskussion bildete die Ab rundung. Das Hauptreferat hielt *Ulrich Walwei*, Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. Er begann mit der Feststellung, dass die Qualität der Arbeit ein multidisziplinäres Thema sei, das sowohl Soziologen als auch Ökonomen beschäftige. Im Anschluss stellte Walwei einige grundsätzliche Überlegungen dazu an, was mit „Qualität der Arbeit“ gemeint sei, welche Dimensionen dieser Begriff aufweise und wie die Qualität von Arbeit gemessen werden könne. Es wurde deutlich, dass es einer Vorstellung darüber bedarf, was unter „normalen“ Erwerbsformen zu verstehen ist, um Änderungen in der Qualität der Arbeit beurteilen zu können. Drei Themenbereiche wurden vorgestellt und diskutiert: das Problem der Teilzeitbeschäftigung, verbunden mit der Frage, ob es sich hierbei schon um eine

Standardbeschäftigung handelt, befristete Beschäftigung als eine mögliche neue Form der Erprobung von Arbeitnehmern sowie schließlich die Zeit- bzw. Leiharbeit. Handelt es sich bei diesen Erwerbsformen um eine Falle, die den Betroffenen den (Rück-)Weg zu einem Normalarbeitsverhältnis versperrt, oder funktionieren sie als eine Brücke dorthin? Weisen diese Beschäftigungsformen „Drehtür-Effekte“ auf, die so von der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik nicht gewollt sind? Zum Abschluss seines Vortrags stellte Walwei die Frage in den Raum, ob zukünftig – auch vor dem Hintergrund der jüngsten Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland während des letzten konjunkturellen Abschwunges – mit weiteren Flexibilisierungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitswelt zu rechnen sein wird oder nicht.

Wie kann „Qualität der Arbeit“ erfasst werden?

Der erste Schwerpunkt des Workshops behandelte subjektive und objektive Indikatoren der Qualität der Arbeit und wurde von *Stefanie Gundert* und *Christian Hohendanner* (beide IAB) moderiert. Insgesamt wurden sieben Beiträge vorgestellt. Einleitend stellte *Thomas Körner* (Statistisches Bundes-

amt Wiesbaden) ein neues Indikatorensystem zur Analyse des Wandels der Erwerbsformen vor, das explizit auf die Qualität der Arbeit abstellt. Ziel einer Taskforce aus der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) ist es, einen umfassenden Indikatorenrahmen zu erarbeiten, der die verschiedenen Dimensionen der Qualität der Arbeit hinsichtlich der Erwerbsarbeit und der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse durch diese erfasst und darstellt. Der Indikator umfasst sieben Dimensionen und berücksichtigt etwa 50 Einzelindikatoren. Körner diskutierte auch die mit dem neuen Indikatorensystem verbundenen Anwendungsmöglichkeiten.



Ulrich Walwei (IAB) hielt das einleitende Hauptreferat.
Foto: Birgit Schultz (IWH).

Über gesunde und stabile Arbeitsbedingungen sowie über engagierte Beschäftigte im Unternehmen der Zukunft referierten *Peer Oliver Villwock*, *Peter Krauss-Hoffmann* und *Matthias Merfert* vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Die Referenten kritisierten, dass es keine verbindliche Übereinkunft darüber gebe, was unter „Qualität der Arbeit“ zu fassen sei. Rein subjektive Einschätzungen stellten hierbei nur eine Seite der Medaille dar, die durch weitere, strukturelle Dimensionen der Arbeit wie Arbeitsorganisation, Arbeitsort und -umgebung, Entlohnung, soziales Umfeld etc. ergänzt werden müssten. Der Vortrag diente u. a.

auch dazu, die Vorstellungen des Ministeriums über unternehmensbezogene Konzepte und Projekte bezüglich der Qualität der Arbeit und der zukünftigen Struktur eines Unternehmens zu vermitteln.

Der nachfolgende Beitrag von *Herbert S. Buscher*, *Melanie Pelz* und *Susanne Noack* (IWH) ging der Frage nach, welchen Beitrag einzelne Indikatoren der Erwerbstätigkeit leisten können, um die Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Hierzu wurden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) aus den beiden Befragungswellen 1994 und 2009 herangezogen und zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmern unterschieden. Der Beitrag verstand sich nicht als Alternative zu bestehenden Indikatorensystemen zur Qualität der Arbeit, sondern als eine Ergänzung, indem zusätzliche Fragen mit einem weiteren Datensatz untersucht wurden.

Antje Mertens und *Miriam Beblo* (Berlin School of Economics and Law) untersuchten, wie Menschen in Großbritannien und Deutschland einen starken Konjunkturabschwung wahrnehmen. Hierzu wurde in beiden Ländern der Konjunkturabschwung in der Krise von 2007 bis 2009 betrachtet und untersucht, welchen Einfluss der starke Konjunkturreinbruch auf die Selbsteinschätzung von Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Personen, die nicht zum Erwerbspotenzial gerechnet werden, hinsichtlich ihrer Lebensplanung, ihrer Arbeit und ihrer Zufriedenheit mit der Gesundheit hatte. Als Indikatoren für die Konjunktur dienten die Arbeitslosenquote, die Inflationsrate und das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes. Für Deutschland wurde die Analyse, getrennt nach Ost und West, mit den Daten des SOEP durchgeführt, für Großbritannien mit dem Datensatz der British Household Panel Study (BHPS); Untersuchungszeitraum waren die Jahre 1996 bis 2009. Neben Unterschieden in der Einschätzung zwischen Ost- und Westdeutschen berichteten die Autorinnen auch über deutliche Differenzen zwischen den Urteilen der Befragten in Deutschland und Großbritannien, wobei die Einschätzungen und die Entwicklung der britischen Gegebenheiten eher mit Ost- als mit Westdeutschland korrespondieren.

Lena Koller (IAB) ging der Frage nach, wie hoch die Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Leistungsempfänger ist. Die Zumutbarkeitsbedingung im Kontext der Hartz-IV-Regelungen kann

nach Ansicht Kollers dazu führen, dass Hilfebedürftige Lohnkonzessionen bei der Aufnahme einer Beschäftigung machen (müssen). Weiterhin sei es denkbar, dass Erwerbsunterbrechungen zu einem Verlust an Humankapital führen und das Prinzip der Senioritätsentlohnung tangieren, was in der Folge wiederum zu Lohnabschlägen bei einer Wiederbeschäftigung führen könne. Koller überprüfte diese Vermutungen mit Hilfe der Veränderungen des Bruttomonatslohns aus den Beschäftigungsverhältnissen vor und nach dem SGB-II-Leistungsbeginn.

Mit dem Wandel der Arbeitswelt geht häufig die Notwendigkeit einer Re-Organisation bestehender Strukturen einher. Dieser Prozess, der sich bis vor wenigen Jahren im Wesentlichen auf den privaten Sektor beschränkte, hat mittlerweile auch den öffentlichen Dienst erreicht. *Birgit Köper* (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA) und *Birgit Schauerte* (Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BGF) untersuchten in ihrem Beitrag im Rahmen des EU-geförderten Projektes „Health in Restructuring – public“ (HIRES public), wie sich dieser Restrukturierungsprozess seit der Deutschen Einheit im Krankenhaussektor auf die Arbeitsabläufe und die Beschäftigten ausgewirkt hat. In anonymisierter Form wurden die Ergebnisse einer Fallstudie zu den motivationalen und gesundheitlichen Auswirkungen der Restrukturierung auf die Mitarbeiter eines Krankenhauses vorgestellt.

Ob „Präsentismus“ ein guter Indikator für die Qualität der Arbeit ist, diskutierte *Claudia Oldenburg* (BAuA) in ihrem Vortrag. Als Präsentismus bezeichnet man den Tatbestand, dass Arbeitnehmer oftmals trotz Krankheit zur Arbeit gehen. Die Zunahme chronischer Krankheiten, Auswirkungen des demographischen Wandels und verlängerter Lebensarbeitszeiten sowie immer häufiger im Kontext einer Wissensgesellschaft ausgeübte Tätigkeiten werden, so die Vermutung der Referentin, zu veränderten Belastungen der Arbeitnehmer führen, in deren Folge Präsentismus häufiger auftreten wird. Langfristig negative Folgen für die Gesundheit der Betroffenen könnten eine Konsequenz sein. Oldenburg bot einen Überblick über den Stand der Forschung zum Thema und zeigte Voraussetzungen auf, um zukünftig Ursachen und Folgen von Präsentismus in Deutschland untersuchen zu können.

Beschäftigungsqualität am Beispiel der Leiharbeit

Der zweite Themenschwerpunkt diskutierte, moderiert von *Birgit Schultz* (IWH), die Beschäftigungsqualität am Beispiel der Leiharbeit. Hierzu trugen *Nevena Toporova* und *Axel Minten* (RWTH Aachen) sowie *Hanna Wielandt* und *Jan Peter aus dem Moore* (beide Humboldt-Universität Berlin) vor.

„Ist Zeitarbeit ein Sprungbrett oder eine Endstation?“, fragten *Toporova* und *Minten* in ihrem Beitrag, der die Wirkungsweise der Zeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt analysierte. Die Autoren untersuchten den „Sprungbretteffekt der Zeitarbeit“. Hierunter ist die Frage zu verstehen, ob die Aufnahme einer Tätigkeit in einem Zeitarbeitsunternehmen die Wahrscheinlichkeit erhöht, in ein konventionelles Arbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeit zu gelangen. Unterschieden wurde hierbei zwischen einem „Klebeeffekt“ und einem „Brückeneffekt“. Hauptfrage des Vortrags war, ob ein solcher Sprungbretteffekt existiert und wie dieser mit der Verweildauer der Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche zusammenhängt.

Als erste Arbeit zum Thema auf regionaler Ebene in Deutschland präsentierten *Wielandt* und *aus dem Moore* eine Untersuchung zur Konzentration von Routinetätigkeiten in Zeitarbeitsfirmen auf regionalen Arbeitsmärkten. Ihre Ergebnisse zeigen, dass zwischen den Jahren 1979 und 2008 Regionen mit einer stärkeren Konzentration von Routinetätigkeiten einen größeren Beschäftigungsanstieg bei Leiharbeitsunternehmen verzeichneten als Regionen, in denen solche Tätigkeiten weniger stark ausgeprägt sind. Ein Anstieg der Beschäftigung bei Routinetätigkeiten führte in der entsprechenden Region zu einem deutlich höheren Anstieg der Beschäftigten in Leiharbeitsunternehmen in der Größenordnung zwischen 6% und 9%.

Beiträge zur arbeitsmarktpolitischen Diskussion

Der dritte Themenschwerpunkt stellte Beiträge zur arbeitsmarktpolitischen Diskussion vor und wurde von *Hans-Ulrich Brautzsch* (IWH) geleitet. Eingangs warf *Michaela Fuchs* (IAB Regional) die Frage auf, wie die Qualität der Beschäftigung in Sachsen-Anhalt bewertet werden kann und welche Implikationen hieraus für die Fachkräftediskussion erwachsen. Der Beitrag stellte zunächst die Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt anhand



Auf dem Podium diskutierten (von links nach rechts): *Ulrich Walwei* (IAB Nürnberg), *Matthias Knuth* (Universität Duisburg), *Peter Bartelheimer* (SOFI Göttingen), *Petra Bratzke* (Bundesagentur für Arbeit Halle), *Hilmar Schneider* (IZA Bonn) und *Alexandra Endres* (ZEIT online, Diskussionsleitung).

Foto: Birgit Schultz (IWH).

dreier Indikatoren dar: der Entwicklung der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses, der Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie der Entwicklung und Struktur der atypischen Beschäftigungsformen. Diese drei Indikatoren dienen als Maßstab zur Beurteilung der Qualität der Arbeit. Daran schloss sich ein normativer Teil an, der sich der Frage widmete, wie einerseits die Strukturen, andererseits aber auch die Veränderungen in der Qualität der Beschäftigung bezüglich zukünftiger Anforderungen an den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt zu bewerten sind.

Daran anschließend thematisierten *Jürgen Kädler* (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, SOFI) und *Götz Richter* (BAuA) Probleme der Alterns- und Altersgerechtigkeit von Arbeit, indem sie zwischen gesamtwirtschaftlicher Notwendigkeit und der Qualität von Arbeit als Teilhabeanspruch unterschieden. Die zentrale Fragestellung lautete, wie es betrieblichen Akteuren gelingen kann, die Teilhabeansprüche von Beschäftigten in und an Arbeit und betriebliche Erfordernisse einer alterns- und altersgerechten Arbeitspolitik zusammenzubringen, damit allen am Erwerbsleben Beteiligten – gut qualifizierte Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen – sichere und gesunde Arbeitsplätze garantiert werden können, die auch Schutz vor einer drohenden Altersarmut bieten.

Podiumsdiskussion zum Abschluss des Workshops

Den Abschluss des Workshops bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema „Qualität der Arbeit“, die von *Alexandra Endres* (ZEIT online) geleitet wurde. Teilnehmer waren *Petra Bratzke* von der Regionaldirektion Halle der Bundesagentur für Arbeit, *Peter Bartelheimer*, SOFI Göttingen, *Hilmar Schneider* vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn, *Matthias Knuth*, Universität Duisburg, und *Ulrich Walwei* (IAB). Kurze Eingangsstatements der Podiumsgäste, was gute Arbeit jeweils für sie persönlich bedeutet, steckten die unterschiedlichen Positionen im Wesentlichen ab, die dann im weiteren Verlauf vertiefend diskutiert wurden. Zentraler Punkt in der Diskussion war die Frage nach den Konsequenzen einer sich verändernden Qualität der Arbeit für die Wirtschaft, für die Gesellschaft sowie für jeden Einzelnen. Unterschieden wurde hierbei unter anderem auch hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen an zukünftige Arbeitsverhältnisse sowie der sich abzeichnenden Auswirkungen des demographischen Wandels.